

PSYKISK ARBEJDSMILJØ OMBORD

Hvad handler det om?



Udgiver Fiskeriets Arbejdsmiljøråd, 2015

Faglig redaktør Flemming Nygaard Christensen

Illustrationer Niels Knudsen

Alle billeder i dette materiale er beskyttet af dansk lov om ophavsret.
Alle rettigheder tilhører eller varetages af Fiskeriets Arbejdsmiljøråd.
Det er ikke tilladt at kopiere eller bruge materialet uden tilladelse.

Pjecen er udarbejdet med udgangspunkt i materialer fra
BAR Bygge & Anlæg, www.bar-ba.dk

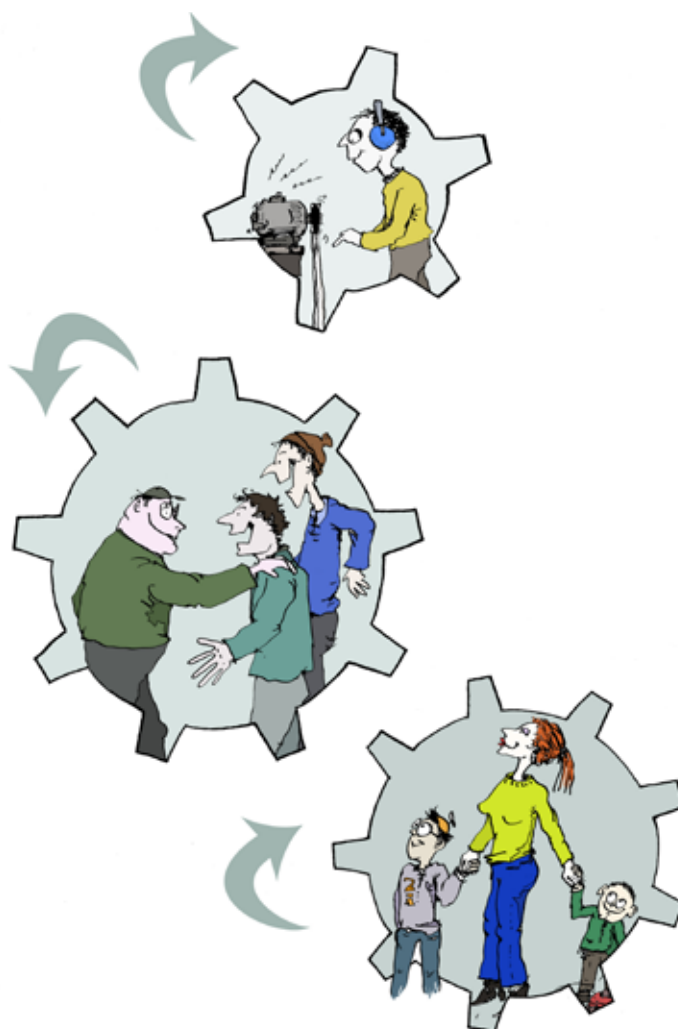
Introduktion

Det psykiske arbejdsmiljø er det, der bestemmer, om man trives og kan lide at gå på arbejde. Derfor er det et vigtigt emne både for den enkelte medarbejder og for arbejdspladsen. Heldigvis behøver det ikke være svært at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø, og helt enkle tiltag som fx et møde kan få stor betydning.

Forhold der bestemmer det psykiske arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø er groft sagt bestemt af tre forhold:

- **Fysiske arbejdsforhold** (som arbejdet udføres under)
- **Organisering** (af arbejdet)
- **Relationer** (mellem mennesker)



Relationer

Relationer er det, man oftest forbinder med det psykiske arbejdsmiljø. Det handler om, hvordan man har det med hinanden på arbejdspladsen. Det gælder både, hvordan medarbejderne har det med ledelsen, med hinanden indbyrdes, og specielt på et fiskeskib, hvor man befinder sig på et relativt lille område ofte gennem længere tid af gangen uden mulighed for at køre hjem til fyraften som i et landbaseret job.



Samarbejde

Det betyder meget, om man føler sig som en del af et fællesskab, når man kommer på arbejde, og om ens kolleger og ledelse støtter en. Den sociale støtte kan både være, at man giver hinanden en hånd med arbejdet, og at man lytter til hinanden, hvis der er problemer på arbejdet eller derhjemme. Er der mangel på fællesskab og dårligt samarbejde, kan det føre til konflikter.

Tillid

Tillid til kolleger og ledelse har også betydning for, hvordan man trives på sit arbejde. Det er vigtigt, at man har tillid til sine kolleger og sin ledelse, fx ved at man stoler på, at de ikke udfører arbejdet på en måde, der er farlig for en selv eller andre. Tillid handler også om, at ledelsen har tillid til at medarbejderne gør et godt stykke arbejde.

Respekt og retfærdighed

Det er vigtigt at føle sig respekteret og retfærdigt behandlet på sin arbejdsplads.

I praksis betyder det, at man tager hensyn til hinanden og behandler hinanden ordentligt, selvom man er forskellige. Mangel på respekt kan komme til udtryk ved, at man behandler nogle kolleger særligt dårligt eller ikke taler ordentligt til hinanden.

Anerkendelse

Når medarbejderen ved, at hans leder og kolleger sætter pris på det, han laver, og giver ham ros for det, skaber det som regel godt humør. Det kan give arbejdet mening og styrke ens faglige stolthed, og på den måde kan anerkendelsen være med til at gøre den enkelte medarbejder mere motiveret og engageret.



Organisering

Fiskerierhvervet er kendetegnet ved mangel på forudsigelighed, både i forhold til om man nu finder fisken, får vi nu gode priser, der kommer nye reguleringer osv.

Nogle vælger branchen, netop fordi de trives godt med, at der sker noget nyt en gang imellem, og mange kan godt lide jagten og spændingen, som er forbundet med det at være fisker.

Andre har det bedst med at vide, hvad de skal lave på længere sigt, og for dem er det vigtigt at kende planerne så langt frem som muligt.



Planlægning

God planlægning er, når arbejdsopgaverne er koordineret i en hensigtsmæssig rækkefølge, og når medarbejderen allerede fra morgenstunden ved, hvad han skal lave i løbet af dagen, hvor det skal foregå og i samarbejde med hvem.

Selvom planerne ofte ændres undervejs, er det vigtigt at have en god planlægning både på kort og lidt længere sigt. Ændres planerne for mange gange kan det betyde, at man kommer bagud, og at der opstår tidspres. Tidspres kan føre til stress og øget risikoadfærd, fordi medarbejderne skal arbejde hurtigt og derfor tager flere chancer for at nå tingene til tiden.

Selv om man godt kender de opgaver, man har ombord, og den daglige rutine og planlægning i princippet er overstået, kan man godt lette en stram tidsplan ved at benytte nogle af de planlægningsredskaber, som er udviklet i de senere år. Erfaringen viser fx, at regelmæssige møder kan skabe et bedre samarbejde mellem dem der udfører forskellige opgaver ombord, og at inddragelse af hele besætningen i koordinering af opgaverne sikrer en mere effektiv informationsgang. God planlægning og løbende information har stor betydning for alle arbejdsmiljøforhold.

Arbejdsomængde og tidspres

Stilles der for store krav til den enkelte, kan det føre til stress. Ligeledes kan for stramme tidsplaner medføre konflikter, fordi man er afhængig af andres arbejde. Øget tidspres kan også føre til risikoadfærd, som kan betyde flere ulykker.

Hvis der er krav om, at man skal løse en opgave på kort tid og i høj kvalitet, kan der være tale om modstridende krav, der også kan stresse.

Indflydelse

Indflydelse er, at man er med til at bestemme hvilke opgaver man løser, hvordan man løser dem, og hvem man gør det sammen med. Typisk har medarbejderne i fiskerierhvervet en høj grad af indflydelse, når det handler om, hvordan de vil løse arbejdsopgaverne og i hvilken rækkefølge.

Indflydelse på arbejdet kan være med til at forebygge stress, fordi det øger den enkelte medarbejders motivation og engagement.

Ensformigt arbejde

Hvis man laver den samme bevægelse eller procedure gennem længere tid, kan man tale om ensidigt belastende arbejde, EBA, og det kan have betydning for både det fysiske og psykiske helbred. Nogle gange kan det undgås ved at bruge tekniske hjælpemidler, andre gange kan man organisere sig ud af det ved at skiftes til at løse de forskellige opgaver - jobrotation.



Risiko for ulykker

I fiskerierhvervet er der risiko for alvorlige ulykker og traumatiske hændelser, da man her ofte arbejder med store tunge redskaber og dæksmaskineri, og dette kan også ind i mellem foregå i dårligt vejr på gyngende underlag, her er det særligt vigtigt, at man altid sørger for at forebygge så godt som muligt og følge de procedurer, der er aftalt i skibets APV. Risikoadfærd som følge af tidspres er noget af det, der kan føre til ulykker. Er sikkerheden ikke i orden, kan det give utryghed.

Det er væsentligt at forberede sig på, hvordan man håndterer eventuelle ulykker, så det er helt klart for alle, hvad man skal foretage sig. Det kan man gøre ved at lave en plan for, hvad man gør efter ulykken. Er man vidne til eller involveret i en alvorlig ulykke, kan man have brug for hjælp til at håndtere den psykiske reaktion.

Får man ikke den nødvendige hjælp, kan det føre til en sygemelding, fx pga. problemer med at sove eller koncentrere sig.

Fysiske forhold

Det fysiske arbejdsmiljø har også betydning for, hvordan man har det psykisk.

Tekniske hjælpemidler

De tekniske hjælpemidler kan have betydning for det psykiske helbred på forskellige måder.

Det kan fx være, at man arbejder ved en maskine, der støjer meget. Støj i sig selv kan være en stressfaktor, og støjen kan også betyde, at man ikke kan tale med sine kolleger, mens man arbejder.



Temperatur og lys

I fiskeriet foregår meget af arbejdet i svingende temperaturer henholdsvis udendørs, under shelterdæk, i lastrum, maskinrum etc.

Det betyder, at det er svært at styre temperaturen, man arbejder i. Er det fx meget varmt eller koldt, kan det påvirke ens arbejdsindsats, så man måske ikke når så meget, og arbejdet bliver ekstra tungt. Træk er også ofte et problem, der kan give muskelspændinger og hovedpine.

Alenearbejde

At arbejde alene har også betydning for ens trivsel. For nogle er det en fornøjelse at arbejde alene, mens det for andre kan være en belastning.

Symptomer på dårligt psykisk arbejdsmiljø

Hvis det psykiske arbejdsmiljø er dårligt, kommer det til udtryk ved forskellige symptomer eller tegn.

Den enkelte medarbejder

For den enkelte medarbejder kan et dårligt psykisk arbejdsmiljø blandt andet have disse symptomer:

- Svigtende motivation og engagement
- Irritation/lav tolerancetærskel
- Misbrug
- Stress
- Smerter: Hovedpine og mavepine
- Forringet søvn
- Svigtende arbejdspræstation



Hvis man mister motivationen eller engagementet på arbejdet, kan det skyldes modstridende krav. Det kan være, at der ikke er tid nok til at udføre arbejdet i en kvalitet, man selv er tilfreds med. Det kan også være, at man ikke får anerkendelse for det arbejde, man laver, og derfor ikke ved om det er godt eller skidt. Det kan medføre, at man ikke får lavet så meget, som man måske ellers kunne.

Er planlægningen dårlig og tidsplanerne for stramme, og har man ikke indflydelse på arbejdet, kan man blive stresset.

Alenearbejde man ikke trives med kan fx give mavepine.

I nogle situationer kan man være belastet af private forhold, fx dødsfald eller skilsmisse, som også kan have betydning for ens arbejdsindsats og for helbredet.

Stress og andre belastninger kan føre til misbrug af alkohol eller medicin og alvorlige sygdomme som depression, angst og hjertekarsygdomme.

Besætningen

I besætningen kan et dårligt psykisk arbejdsmiljø blandt andet have disse symptomer:

- Samarbejdsvanskeligheder
- Konflikter
- Mobning
- Magtkampe/klikedannelse
- Utryghed



Mangel på gensidig respekt kan vise sig ved en dårlig omgangstone, og kan af den enkelte opleves som mobning. Mangler der fællesskab og social støtte, opstår der lettere konflikter og magtkampe i pressede situationer, fx ved knaphed på tid eller hjælp/støtte til at udføre en reparation. Har man ikke tillid til ledelsen eller hinanden, kan der opstå utryghed både i forhold til ens sikkerhed på arbejdet og ens ansættelse.

Virksomheden

I virksomheden som helhed kan et dårligt psykisk arbejdsmiljø blandt andet ses ved:

- Højt fravær
- Stor gennemstrømning af personale
- Det er vanskeligt at tiltrække kvalificeret arbejdskraft
- Fejl og ulykker
- Nedsat produktivitet



Symptomerne på virksomhedsniveau er afledt af symptomerne på de to andre niveauer. Det betyder, at hvis medarbejderne trives dårligt, kan de være mere fraværende, mindre effektive og lave flere fejl og ulykker. Får virksomheden ry for at være et dårligt sted at arbejde, kan det være svært at få nye folk.

Hvordan kan vi forbedre det psykiske arbejdsmiljø ombord?

Måske har I allerede arbejdet lidt med samarbejde og trivsel, men vil gerne mere. Det kan også være, at det egentlig går meget godt hos jer, men at I gerne vil arbejde på at fastholde den gode stemning og måske blive endnu bedre.

Vi har her samlet nogle vigtige spørgsmål, som I kan gøre brug af i jeres videre arbejde. Det er faktorer, som er med til at sikre et godt arbejdsmiljø og derfor nogle emner, I kan fokusere på.

Vælg de områder, som bedst rammer jeres behov.

Spørgsmål:

1. **Indflydelse**, dvs. har den enkelte indflydelse på sin egen arbejdssituation, fx hvem man arbejder sammen med, tilrettelæggelsen af arbejdet og hvordan opgaven løses?
2. **Mening** i arbejdet, dvs. kan man se et formål med sit arbejde og se, at ens eget arbejde bidrager til den samlede proces?
3. **Anerkendelse** dvs. føler man sig værdsat, får man faglig og social opbakning, når man har udført et godt stykke arbejde? Det kan være i form af løn, karrieremuligheder og ligeså vigtigt et klap på skulderen.
4. **Information** (forudsigelighed), dvs. får medarbejderne besked om væsentlige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid? At give relevante informationer er en central ledelsesopgave.
5. **Krav**, dvs. hvordan er forholdet mellem arbejdsopgavernes omfang, sværhedsgrad og den tid, der er til rådighed for at løse dem tilfredsstillende? Det er vigtigt, at kravene er tilpasset den enkelte.
6. **Støtte fra overordnede** (social støtte), dvs. får man hjælp og feedback fra den nærmeste overordnede, og er vedkommende villig til at lytte, når der er brug for det?
7. **Bliver der udvist tillid**, dvs. tror ledelse og medarbejdere, samt medarbejderne imellem på hinanden i det daglige, og på de aftaler I laver?
8. **Bliver der udvist retfærdighed**, dvs. bliver konflikter løst og bliver opgaver fordelt på en retfærdig måde? Det handler både om processen og resultatet.
9. **Bliver der udvist samarbejdsvilje**, dvs. er der et godt samarbejde mellem kollegerne og mellem medarbejdere og ledelse?

Auktionsgade 1b
6700 Esbjerg

Tel: +45 75 18 05 66
Fax: +45 75 18 05 75

post@f-a.dk
www.f-a.dk